

◆よくあるご質問

Q1 ハラスメントの相談窓口の設置で気を付けることは？

女性を相談担当者に加える、複数設置する（本社と支店、社内と社外、会社と労働組合等）など実質的に相談しやすいように配慮してください。

Q2 どのように周知をすればよいの？

ポスターの掲示が一つの方法ですが、その他、新入社員を迎える時期や社内研修の機会等を捉え、継続的・定期的に行っていくことが大切です。

Q3 ハラスメントをした従業員の制裁ルールはどのように定めればよいの？

①就業規則の懲戒規定において、処分の種類や程度を決めておくことや、②懲罰委員会などで公正に対処するなどの方法が考えられます。制裁ルールを明確にすることにより、ハラスメントの未然防止につながります。

千葉労働局雇用環境・均等室は、セクハラ、マタハラなどのハラスメント対策に取組む事業主をバックアップしています。

◆ 以下のことでお困りの事業主の皆さま…



対処法が分からない。

相談担当者の研修の教材を提供して欲しい。



労働者とトラブルになってしまった。

防止対策の具体的な内容を知りたい。

① 相談ダイヤル

ハラスメントに関する労働者や事業主の皆さまの相談に専門の相談員がお答えします。
※来局での個別相談の場合は、事前に電話予約をお願いします。

② 情報提供サービス

厚生労働省や千葉労働局 HP での各種情報提供
パンフレット（法令の解説、取組事例、相談対応フローチャート等）の送付・広報

③ 紛争解決援助サービス

労使間で紛争が生じた場合、労働局長または調停委員会（学識経験者・弁護士等の労働法の専門家で構成）による援助を行っています。
※事業主の皆さまからの申請も出来ます。

千葉労働局雇用環境・均等室

〒260-8612 千葉市中央区中央 4-11-1 千葉第2 地方合同庁舎
TEL 043-221-2307 FAX 043-221-2308

事業主の皆さまへ

職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策、セクシュアルハラスメント対策はあなたの義務です!!

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法により、以下のハラスメント対策（セクハラ、マタハラ等）を講ずることが、事業主の皆さまに義務づけられています。

① 職場のハラスメントは許さないという方針を明確に示す。

- 社内規定の周知や研修等を通じて、職場のハラスメントは許されないことを、どういったものが、ハラスメントに当たるのかも含めて、明確にする。
- ハラスメントは懲戒の対象となることや、行為者に対する懲戒処分の具体的内容を、就業規則等で明らかにして、周知・啓発を図ること。

② 相談体制を整える。

- 相談窓口を設置し、その内容を従業員に周知する。なお、あらゆるハラスメント（パワハラなどを含め）の相談について、一元的に応じることができる体制が望ましい。
- 相談対応マニュアルを決めて置くなどして、相談窓口の担当者が適切に対応できる体制にすること。

相談窓口



相談方法は、面談だけでなく、電話、メールなど複数の方法で受けられるように工夫を!

セクハラ、マタハラかどうか微妙な場合でも広く対応してください。

③ 問題が起きた際に、迅速に対応する。

- 事実関係を迅速かつ正確に確認する。
- ハラスメントの事実が確認された場合は、被害者に生じている不利益の回復やメンタルヘルス不調への相談対応など、速やかに被害者に対する配慮の措置を行う。
- ハラスメントの事実が確認された場合は、行為者に必要な処分を行うなど、速やかに行為者に対する措置を行う。
- ハラスメントが確認できない場合も含め、再発防止の取組を行う。

④ 相談対応などに際しての留意事項。

- 相談者だけでなく、行為者のプライバシーの保護にも努め、公正に対処する。
- 関係当事者だけでなく、ハラスメントの事実関係の確認に協力した従業員についても不利益な取り扱いを行わないことをルール化し、周知する。

■以下の点にも留意しましょう

- 派遣労働者に対しては、派遣元だけでなく、派遣先事業主も措置を講じる必要があります。
- 妊娠・出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つことを、労働者に周知・啓発しましょう。
- パワハラ対策については事業主の義務となっていませんが、併せて対策を定めておくことが望まれます。

<中面ポスターの利用について>

相談窓口欄に必要事項（担当者氏名・所属、連絡先、相談方法等）を記載し、従業員への周知・啓発用としてご利用ください。

STOP!! ハラスメント

職場におけるハラスメントは、職場のモラルを低下させ、業務の円滑な遂行を妨げるだけでなく、会社のイメージダウンにもつながりかねません。**わが社はあらゆるハラスメントを許しません。**

日頃の言動に注意しましょう！

セクハラ (セクシュアルハラスメント)

職場において行われる、意に反する性的な言動に対する対応(拒否や抵抗)により、その者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されること。

性別役割分担意識に基づく言動は、セクハラの原因や背景となり得ます。

- ◇性的な冗談、からかい
- ◇食事やデートへの執拗な誘い
- ◇体への不必要な接触
- ◇交際や性的な関係の強要
- ◇性的な言動を拒否した社員への嫌がらせ



パワハラ (パワーハラスメント)

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させること。

- ◇皆の前で、ささいなミスを大声で叱責
- ◇1人では無理な仕事を押しつけられる
- ◇部署の食事に誘われない
- ◇休みの理由を根掘り葉掘り聞く



マタハラ等 (妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント)

職場において行われる、上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した者や育児・介護休業等を申出・取得した者の就業環境が害されること。

妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、マタハラ等の発生原因や背景になり得ます。

- ◇育児短時間勤務をしていたら、「あなただけ特別扱いでいいわね。」と同僚から言われ精神的に苦痛
- ◇上司に妊娠を報告したら、「早めに辞めてもらいたい」と言われた
- ◇育児を取りたいと上司に相談したら、「昇進はないものと思え」と言われた



相談窓口：



- ★相談は公平に、相談者だけでなく行為者についてもプライバシーを守って対応します。
- ★相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に対しても不利益な取扱いはしません。

ハラスメントと感じたら一人で悩まずに**相談窓口**に相談しましょう。当社において働いていられるすべての方が利用できます。ハラスメントかどうか微妙な場合でも相談してください。

ハラスメントが確認された場合は、就業規則に基づき、懲戒処分の対象となる場合があります。

※処分の内容は、行為の具体的態様(時間・場所・内容・程度)、当事者同士の関係(職位等)、被害者の対応・心情等を総合的に判断して決定します。

妊娠している方や育児休業・介護休業等を利用する方は・・・

- ★妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。就業規則等により確認しましょう。
- ★制度や措置を利用する場合には、業務の見直しなどで、上司や同僚に少なからず影響を与えることになります。制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、円滑な制度の利用のためにも、利用する方は日頃から周囲とのコミュニケーションを図ることを大切にしながら、適切に業務を遂行していくよう心がけましょう。



～ハラスメントのない働きやすい職場をみんなで作りましょう～